**Пашкова А.П.**

Психолого-акмеологическое сопровождение молодых специалистов как фактор повышения их конкурентоспособности на рынке труда

В статье рассматриваются проблемы психолого-акмеологического сопровождения молодых специалистов на начальном этапе построения карьеры. Также описана модель такого сопровождения и результаты оценки ее эффективности.

Ключевые слова: психолого-акмеологическое сопровождение, адаптация молодых специалистов, личностный потенциал.

Динамизм и глобальный характер перемен, охвативших все сферы жизни российского общества, вызвал значительные изменения и в образовательной сфере. За попытками применения новых технологий в процессе обучения, практически перестала проводиться работа, связанная с адаптацией молодых специалистов к будущей профессиональной деятельности, отсутствуют службы или специалисты, которые осуществляли бы поддержку студентов в планировании карьеры, постановке целей и задач на ближайшее будущее. Чтобы внутренне соответствовать современной действительности, выпускники ВУЗов должны не просто адаптироваться к новой ситуации, но и быть способными трансформировать ее, изменяясь и развиваясь сами. Современная ситуация на рынке труда характеризуется изменениями условий взаимоотношений между работниками и работодателями. Данные изменения, прежде всего, связаны с ужесточением требований, предъявляемых к работникам, в том числе и к молодым специалистам. Среди важнейших требований можно выделить такие, как конкурентоспособность на рынке труда, компетентность, ответственность, свободное владение своей профессией, ориентация в смежных областях деятельности, способность к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готовность к постоянному профессиональному росту, социальная и профессиональная мобильность [2].

Для того, чтобы молодые специалисты были конкурентоспособными на современном кадровом рынке, возникает необходимость создания модели психолого-акмеологического сопровождения выпускников на начальном этапе планирования карьеры. Программа психолого-акмеологического сопровождения «Непрерывный поиск перспективных сотрудников среди студентов ВУЗов», разработанная нами, направлена на помощь в решении этой проблемы, способствуя повышению адаптационного потенциала молодежи, который не только приводит социально-профессиональные характеристики выпускников в соответствие с требованиями рынка труда, но и формирует социальное поведение, адекватное внешним условиям и внутренним ресурсам личности (реализацию потенциала) [1, 2, 3].

Цель Программы – активизация внутренних ресурсов через психолого-акмеологическое сопровождение условий личностного и профессионального роста перспективных специалистов. Она включает в себя 4 этапа работы и реализуется на



протяжении всего периода обучения в ВУЗе, начиная со второго курса. Рассмотрим их более подробно.

I этап (2 курс обучения). Цель – выявить группу студентов, кто обладает потенциалом развития.

II этап (3 курс). Цель – получить объективную информацию о личностно-деловом потенциале студентов, прошедших первый этап.

III этап (4 курс). Цель – проследить динамику развития участников программы. Исследуется прошлая деятельность и нынешние интересы человека.

IV этап (5 курс). Цель – эмпирическим путем закрепить выявленные потенциальные качества молодых специалистов, выработать необходимые социальные и коммуникативные навыки, понять свои слабые и сильные стороны.

Нашей основной задачей была проверка эффективности реализации данной Программы. Проверка эффективности состояла из нескольких этапов. В ее основе – проведение экспериментального исследования молодых специалистов, которые принимали участие в Программе и не принимали. Они были разделены на две группы и опрошены по ряду методик, которые позволили оценить их личностный потенциал (на выявление и развитие которого направлена Программа) как основу их конкурентоспособности.

Личностный потенциал специалиста – это система свойств личности, составляющих основу его профессионально-личностного развития и обеспечивающих соответствующий уровень достижений в профессиональной подготовке и последующей деятельности [3].

В потенциал мы включили следующие компоненты:

- *мотивационный* – это компонент, включающий в себя мотивы, которые имеют отношение к планированию карьеры и профессиональной деятельности (мотив общей и творческой активности, социальной полезности);
- *ценностный* – включает ценностные ориентации, ориентирующие специалистов на построение карьеры (профессиональные, социальные);
- *личностный* – включает личностные характеристики, ориентированные на достижение профессиональных успехов и построение карьеры (адекватная самооценка, самопринятие, конкурентоспособность);
- *социальный* – включает навыки, которые способствуют построению карьеры (социальная креативность, направленность на достижение целей);
- *волевой* – включает высокий уровень самоконтроля, центрированность на проблеме и достижении результата;
- *эмоциональный* – включает умение распознавать эмоции других людей и свои собственные, эмоциональную осведомленность;
- *интеллектуальный* – содержит элементы креативности, позволяющие рассматривать проблемы с разных сторон. Предлагать оригинальные способы их решения.

В результате диагностики компонентов личностного потенциала, нами были выявлены следующие показатели в двух группах испытуемых (см. таб. 1).

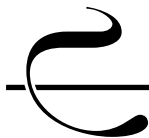


Таблица 1

**Уровень развития компонентов потенциала
(% участников с высокими показателями)**

	Участники Программы психолого-акмеологического сопровождения	Не-участники Программы психолого-акмеологического сопровождения
мотивационный	78%	54%
личностный	67%	45%
ценностный	72%	65%
социальный	78%	39%
волевой	81%	53%
интеллектуальный	65%	62%
эмоциональный	74%	61%

По данным, представленным выше, мы видим, что в группе, принимавшей участие в Программе, большая часть показателей выше. Из чего можно сделать вывод о том, что Программа «Непрерывный поиск перспективных сотрудников среди студентов ВУЗов», направленная на реализацию психолого-акмеологического сопровождения, является эффективной, поскольку позволяет развивать личностный потенциал молодых специалистов, позволяющий быть им более конкурентоспособными на рынке труда. Личностное и социальное развитие молодых специалистов в ходе реализации Программы способствуют повышению их трудовой адаптации и построению успешной карьеры.

Литература

1. Братусь Б.С. Проблемы человека в психологии. Теоретическое исследование. – М., 1988.
2. Леонтьев Д.А. Самореализация сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – М., 1997.
3. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. – М.: Эдиториал УРСС, 1999.